

**PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, PENGENDALIAN INTERN, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH  
DAERAH**

**(Studi Pada Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan)**

**By:**

**Ira Amelia  
Desmiyawati  
Nur Azlina**

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

**ABSTRACT**

*This study aims to look at the empirical evidence the influence of good governance, internal control, and organizational culture on government performance . This study uses a survey of the local unit Pelalawan .*

*The samples used were as many as 126 people are respondents . The population in this study is 32 working units Pelalawan district . The type of data used is primary data by using questionnaire method of data collection . The method of data analysis used in this study is multiple regression ( multiple regression ) with the help of software SPSS version 17.0 .*

*The results showed that good governance affect the performance of local governments with a regression coefficient of 0.999 with 0.000 significant ( alpha 0.05), , internal control affect the performance of local governments with regression coefficient 0.769 with a significant 0.000 ( alpha 0.05 ) , and culture organizational not influence on the performance of local governments with regression coefficient of -0.136 to 0.146 significant ( alpha 0.05) . R-square value is equal to 0.732 which means that 73.2 % of the independent variables in this study were able to influence the dependent variable . While the remaining 26.8 % is explained by other variables that are not included in this study such as organizational commitment , leadership style , and the other as his motivation . The influence of good governance , internal control , and organizational culture simultaneously significant effect on government performance .*

*Keywords: good governance, internal control, organizational culture, local government performance.*

## **1 Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Penetapan UU No. 22 tahun 1999 dan UU No. 25 tahun 1999 oleh pemerintah, mengenai Pemerintah Daerah dan perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, berimplikasi pada tuntutan otonomi yang lebih luas dan kewenangan yang lebih besar kepada Pemerintah Daerah (Halim, 2001). Selanjutnya undang-undang ini di ganti dan disempurnakan dengan undang-undang No. 32 tahun 2004 dan undang-undang No. 33 tahun 2004. Kedua undang-undang tersebut telah merubah akuntabilitas atau pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dari pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dari pertanggungjawaban vertikal (kepada pemerintah pusat) ke pertanggungjawaban horisontal (kepada masyarakat melalui DPRD). Lalu adanya perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menjadi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang pemerintah daerah.

Lahirnya otonomi menjadikan pergeseran sistem pemerintahan yang semula berwujud sentralisasi menjadi desentralisasi. Pada era otonomi daerah diberi wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola sumber-sumber keuangan untuk menjamin kemakmuran rakyatnya. Menurut Mardiasmo (2002), beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah: pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, kedua meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah.

Dengan adanya otonomi memberikan jalan bagi pemerintah daerah untuk mengelola dan melakukan pembaharuan sistem keuangan daerah, pemerintah daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada publik (Mardiasmo, 2002).

Menurut Mardiasmo (2002) terdapat 3 fungsi utama sektor publik : (1) Melakukan pelayanan publik yang sangat vital bagi kepentingan umum. (2) Mendefinisikan prinsip operasional masyarakat. (3) Menyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menangannya.

Penelitian mengenai *good governance* sebelumnya diteliti oleh pratolo (2006) yang meneliti mengenai pengendalian intern, komitmen organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *good governance* menemukan bahwa lemahnya pengendalian manajemen akan berpengaruh secara kuat terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan kinerja.

Aprilia (2008) meneliti tentang komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance* dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja sektor publik pada KABAG dan KASUB Rokan Hilir, hasil antara komitmen, *good governance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sektor publik. Trisnaningsih (2007) juga meneliti tentang independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor, hasil penelitiannya juga menunjukkan pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung, kemudian untuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

Kompyurini (2007) meneliti tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan balace scorecard berdasarkan komitmen organisasi, pengndalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan bahwa komitmen organisasi, pengendalian intern dan prinsip-prinsip *good corporate governance* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja rumah sakit, kemudian secara parsial komitmen organisasi, pengendalian intern dan prinsip-prinsip *good corporate governance* berhubungan positive tetapi tidak begitu signifikan.

Kemudian Ulfa Fimela (2011) juga meneliti tentang *pengaruh good governance*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik pada Kabupaten kampar, hasil penelitiannya juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara *good governance*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik. Dian Kemala (2011) juga meneliti tentang pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik, hasil

penelitiannya mengindikasikan organisasi berhasil dalam mencapai kinerja sektor publik dengan menggunakan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* dan pengendalian intern.

Budaya Organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian Abdullah dan Herlin Arisanti (2010) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi, hasil penelitiannya membuktikan pengaruh budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*.

Kemudian Nurjanah (2008) juga meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah setiap daerah tentunya berbeda. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah dimana setiap daerah melakukan pengelolaan sendiri terhadap keuangannya. Sehingga sampai saat ini masih banyak ditemukan penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, juga pada pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah yang pada umumnya masih belum tertib. Hal ini tampak dari opini Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah masih sedikit yang mendapat opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Ternyata sebagian besar masih memperoleh opini wajar dengan pengecualian (WDP), disclaimer dan bahkan ada yang advers (tidak wajar).

Hasil Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) memberikan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atas LKPD Kabupaten Pelalawan Tahun 2011, hal ini dikarenakan Pemerintah Kabupaten Pelalawan belum mampu mengelola dan menatausahaan penambahan seluruhnya dirinci sesuai rincian akun Aset Tetap, belum didukung dengan pencatatan yang memadai, belum memasukkan aset hibah, dan belum mengeluarkan aset-aset yang rusak, hilang, atau tidak diketahui keberadaannya, seperti tidak didukung oleh Kartu Inventaris Barang, Buku Inventaris, dan Daftar Rekapitulasi Mutasi Barang. Selain itu, penyajian nilai aset belum seluruhnya menggunakan harga perolehan. Pemeriksaan atas laporan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan tersebut dilakukan berdasarkan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang ditetapkan BPK RI. Kemudian BPK RI juga menemukan permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Intern dan permasalahan lain terkait ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturanperundang-undangan.”

Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin melihat pengaruh *Good Gavernance*, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Prima Yuda (2012). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada (1) objek penelitian, yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Pelalawan berbeda dengan Prima Yuda yang meneliti pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya dan (2) menambahkan variabel penelitian, yaitu budaya organisasi.

Dari uraian diatas dan berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul: **“PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, PENGENDALIAN INTERN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH. (Studi Pada Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan)**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah good governance pengendalian intern, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh good governance, pengendalian intern, dan pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah.

## **2 Telaah Pustaka**

### **2.1 Kinerja**

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan pembangunan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan (Bastian, 2005). Seperti halnya kinerja pemerintahan daerah dengan sendirinya merupakan semua hasil-hasil yang didapatkan ataupun hasil-hasil yang dicapai selama berjalannya pelaksanaan otonomi daerah yang tentunya untuk mencapai tingkat kinerja yang kita harapkan, dan tentunya ini semua memuat tentang penjabaran sasaran dan program yang telah direncanakan dalam pelaksanaan rencana strategi pemerintah daerah (Mardiasmo, 2002).

### **2.2 Good Governance**

Good governance diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Melaksanakan good governance yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan good governance ditingkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi (Budi Mulyawan, 2009).

### **2.3 Pengendalian Intern**

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Pengendalian Intern di definisikan sebagai berikut : “ Sistem Pengendalian Intern meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mencek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong di taatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan”.

## **2.4 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku para anggota organisasi. Dalam masyarakat, budaya organisasi mempengaruhi nilai-nilai/etika individu, sikap-sikap, asumsi-asumsi dan harapan-harapan individu. Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasional dapat menghasilkan dinamika didalam suatu organisasi (Abdullah dan Herlin Arisanti, 2010).

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh good governance, pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Nur Azlina & Desmiyawati (2012) meneliti Pengaruh komitmen organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi, hasilnya menunjukkan akuntabilitas publik tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dan juga tidak memediasi pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang sama dilakukan oleh Prima Yuda (2012) yang meneliti mengenai pengaruh good governance dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi, menyatakan bahwa good governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Selanjutnya Prasetyono dan Kompyurini, 2007 meneliti mengenai analisis kinerja rumah sakit dengan pendekatan *balanced scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip GCG menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja RSUD. Sri Trisnansih (2007) meneliti mengenai Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh *good corporate governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Abdullah dan Herlin Arisanti (2010) meneliti Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitiannya menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

## **2.6 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.**

Good governance diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2008) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja sektor publik.

H<sub>1</sub> : Good governance berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

### **2.6.2 Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dipengaruhi untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui : efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku (COSO). Penelitian Hiro Tugiman (2000) meneliti mengenai pengaruh peran auditor intern serta faktor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan disimpulkan bahwa manajemen puncak sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pengendalian intern.

H<sub>2</sub> : Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

### **2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Herlin Arisanti (2010) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi membuktikan pengaruh budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel intervening.

H<sub>3</sub> : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah

## **3 Metode Penelitian**

### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode survey yang dilakukan pada 32 satuan kerja perangkat daerah yang berada di kabupaten pelalawan. Metode penelitian survey merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan data primer yang diperoleh dari responden yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis (Indriantoro dan Bambang 2006). Pendekatan survey diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan atau respon yang diberikan, salah satunya secara tertulis atau dalam bentuk kuisioner.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah satuan kerja perangkat daerah kabupaten pelalawan. Sampel yang digunakan berjumlah 126 orang responden.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian ini adalah data subjek (*self report data*). Menurut Indrianto dan Supomo (2002) data subjek berarti jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2003).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 point, yaitu: 1. STS (sangat tidak setuju), 2. TS (tidak setuju), 3. RR (ragu-ragu), 4. S (setuju), 5. SS (sangat setuju), yang memungkinkan penulis untuk memberikan skor untuk setiap jawaban responden.

## **3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel dan Pengukurannya**

### **3.5.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pemerintah daerah. Kinerja pemerintah meliputi penilaian tentang pencapaian PAD, belanja rutin dan belanja pembangunan yang dikembangkan oleh Mardiasmo (2001) dan kuesioner telah disesuaikan dengan sistem penganggaran di Indonesia. Pertanyaan diukur dengan menggunakan 5 skala Likert yang dimulai dari skala 1 sangat tidak setuju sampai skala 5 menunjukkan sangat setuju.

### **3.5.2 Variabel Independen**

#### **3.5.2.1 Good governance**

Didefinisikan sebagai seberapa jauh pemahaman atas konsep tentang tata kelola pemerintahan yang baik oleh para aparat pemerintah daerah. Kemudian Instrumen mengenai *good governance* yang diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute Of Corporate Governance* yang diukur dengan menggunakan empat indikator variabel yaitu : dengan prinsip keadilan, akuntabilitas, transparansi, serta pertanggung jawaban. Pertanyaannya diukur dengan menggunakan 5 skala Likert, dimana yang dimulai dari kala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 yang menunjukkan “sangat setuju”.

#### **3.5.2.2 Pengendalian Intern**

Berkenaan dengan komponen atau unsur pokok pengendalian intern, COSO dalam Messier (2000:188), mengatakan bahwa pengendalian intern mempunyai 5 (lima) komponen yaitu : (1) Lingkungan pengendalian, (2) Penafsiran resiko, (3) Sistem informasi dan komunikasi akuntansi, (4) Aktifitas pengendalian, (5) Pemantauan. Pengendalian intern diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Prasetyono (2007). Instrumen tersebut terdiri dari 30 butir pertanyaan mengenai informasi yang berhubungan dengan pengendalian intern, dengan menggunakan skala Likert 5 poin ( 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju ).

#### **3.5.2.3 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990). Instrumen terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berrorientasi pada pekerjaan.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Hasil penelitian atau kesimpulan yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan variabel yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002).

#### **3.6.1 Pengujian Kualitas Data**

##### **3.6.1.1 Pengujian Validitas Data**

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Penentuan validitas data menggunakan korelasi pearson (Priyatno, 2012:19).

##### **3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas Data**

Untuk melihat reliabilitas dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari *Cronbatch Alpha*. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika *Cronbatch Alpha*nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien alpha instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan (Indrianto dan Supomo, 2002).

### **3.7 Analisis Data**

Setelah data yang didapat dianggap valid dan reliable, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantuan software SPSS Versi 17.

#### **3.7.1 Analisis Regresi Berganda**

Bentuk umum persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pemerintah Daerah
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
x <sub>1</sub>	= Good Governance
x <sub>2</sub>	= Pengendalian Intern
x <sub>3</sub>	= Budaya Organisasi
e	= Galat ( <i>error terms</i> )

### 3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.7.2.1 Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak (Priyatno, 2012:34). Untuk melihat normalitas data digunakan grafik *probability plot*.

#### 3.7.2.2 Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Imam Ghazali, 2009). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

#### 3.7.2.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (2009). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatter plot*.

#### 3.7.2.3 Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (Imam Ghazali, 2006). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dilihat dari nilai Durbin Watson.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh good governance terhadap kinerja pemerintah daerah. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh good governance terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh good governance terhadap kinerja pemerintah daerah

Dalam pengujian hipotesis pertama ini, uji *t* digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai suatu sampel dengan nilai lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat signifikansi alfa ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

#### 3.8.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :



$H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{a2}$ : Terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah

Dalam pengujian hipotesis pertama ini, uji  $t$  digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai suatu sampel dengan nilai lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat signifikansi alfa ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ .

### **3.8.3 Pengujian Hipotesis Ketiga**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

$H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah

$H_{a3}$ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah

Dalam pengujian hipotesis pertama ini, uji  $t$  digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai suatu sampel dengan nilai lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan tingkat signifikansi alfa ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ .

### **3.9 Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

### **3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya (Imam Ghozali, 2006). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil kuadrat koefisien korelasi parsial.

## **4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **4.1 Hasil Penelitian**

#### **4.1.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian**

Kabupaten Pelalawan merupakan salah satu Kabupaten yang baru dimekarkan di wilayah Propinsi Riau. Dengan disahkan Undang-undang Nomor 53 tahun 1999, maka mulai tanggal 12 Oktober 1999 resmilah Kabupaten Pelalawan memisahkan diri dari Kabupaten Kampar. Dengan ditetapkan Pangkalan Kerinci sebagai ibukota Kabupaten Pelalawan mulai berpacu mengejar segala bentuk ketertinggalan dan keterbelakangan yang selama ini menyelimuti segala sektor kehidupan.

#### **4.1.2 Kuesioner dan Demografi Responden**

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner disebarkan pada 32 satuan kerja perangkat daerah kabupaten pelalawan. Dari 128 kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang kembali sebanyak 126 kuesioner (98.4375%), dan kuesioner yang tidak mendapat respon sebanyak 2 kuesioner (1.5625%). Kuesioner yang dapat digunakan adalah sebanyak 126 (98.4375%).

#### 4.1.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis yang dilakukan terhadap 126 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut. Data yang diolah jawaban responden dari setiap faktor individu yang terdiri dari Good Governance, pengendalian intern, dan budaya organisasi. Kinerja Pemerintah Daerah yang menjadi variabel dalam penelitian ini. Statistik Deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KN	126	52	98	77.36	9.737
GG	126	37	63	49.67	5.473
PI	126	27	49	38.21	5.103
BO	126	16	39	30.04	5.082
Valid N (listwise)	126				

Berdasarkan tabel 4.3. tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja mempunyai nilai minimum 52,00 dan maksimum 98,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 77,36 dengan standar deviasi 9,737. Good governance mempunyai nilai minimum 37,00 dan maksimum 63,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 49,67 dengan standar deviasi 5,473. Pengendalian intern mempunyai nilai minimum 27,00 dan maksimum 49,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 38,21 dengan standar deviasi 5,103. Budaya organisasi mempunyai nilai minimum 16,00 dan maksimum 39,00. Nilai rata-rata jawaban responden adalah 30,04 dengan standar deviasi 5,082.

#### 4.2 Hasil Pengujian Kualitas Data

##### 4.2.1 Hasil Pengujian Validitas Data

Dalam penelitian ini untuk semua variabel (kinerja pemerintah, good governance, pengendalian intern, dan budaya organisasi) dinyatakan valid.

##### 4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data untuk setiap variabel independen (good governance, pengendalian intern, dan budaya organisasi), diperoleh hasil *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6 (0.905, 0.841, 0.815) yang berarti bahwa data tersebut reliable.

#### 4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan bebas dari multikolinearitas, heterokedastisitas serta bebas dari autokorelasi.

#### 4.4 Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode enter dengan bantuan SPSS 17 dimana variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dengan metode enter untuk model analisis dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9

##### Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.440	4.626		.527	.599
	GG	.999	.107	.561	9.361	.000
	PI	.769	.115	.403	6.691	.000
	BO	-.136	.093	-.071	-1.465	.146

Sumber : Pengolahan Data

Dari tabel 4.9 diatas, maka hasil persamaan regresi berganda dapat ditentukan sebagai berikut :

$$Y = 2.440 + 0.999X_1 + 0.769X_2 - 0.136X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang terbentuk adalah 2.440. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai good governance, pengendalian intern, dan budaya organisasi dianggap konstan maka kinerja pemerintah daerah akan meningkat sebesar 2.440.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.999 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap perubahan sebesar 1% good governance dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pemerintah daerah sebesar 0.999.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.769 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap perubahan sebesar 1% pengendalian intern dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pemerintah daerah sebesar 0.769.
4. Koefisien regresi X3 sebesar -0.136 dan bertanda negatif, hal ini berarti bahwa setiap perubahan sebesar 1% budaya organisasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pemerintah daerah sebesar -0.136.

#### 4.3.6 Hasil Pengujian F

Pengujian F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013).

Nilai  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 111.340. Selanjutnya, untuk menentukan  $F_{tabel}$  digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (3-1) : (n-k-1) \\
 &= (3-1) : (126-3-1) \\
 &= 2 : 122 \\
 F_{tabel} &= 2,306
 \end{aligned}$$

Hasil uji berpengaruh apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 111,340 dan  $F_{tabel}$  dengan level signifikan sebesar 5% = 2,306. Maka diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (111,340 > 2,306).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan good governance, pengendalian intern, dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dapat diterima.

Maka dapat disimpulkan variabel good governance, pengendalian intern, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di Kab. Pelalawan.

#### 4.3.7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.726 angka ini akan diubah ke bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0.726 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel good governance, pengendalian intern,

dan budaya organisasi dalam menilai kinerja pemda sebesar 72.6%, sedangkan sisanya sebesar 27.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

#### **4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama**

##### **Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Hasil pengolahan data terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9.361 > 1.98$  dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa good governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pelalawan adalah terbukti.

Hal ini menunjukkan bahwa good governance berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Dengan demikian, apabila pelaksanaan good governance pada pemerintah daerah kabupaten pelalawan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pemerintah juga akan semakin baik.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis pertama mendukung hasil penelitian Prima Yuda (2012) yang menunjukkan bahwa variabel good governance dan pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono & Kompyurini (2007) ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance yang mana akuntabilitas publik termasuk didalamnya, terhadap kinerja organisasi.

Hasil ini juga memperkuat penelitian Aprilia (2008) dan Ulfa (2011) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel good governance dalam meningkatkan kinerja sektor publik.

##### **4.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua**

##### **Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah**

Hasil pengolahan data terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.691 > 1.98$ , dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja instansi pemerintah daerah kabupaten pelalawan adalah terbukti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin baik dan efektif pengendalian intern yang dilaksanakan, maka kinerja pemerintah juga akan semakin baik.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis kedua mendukung hasil penelitian Prasetyono & Kompyurini (2007) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja RSUD. Begitu juga dengan Prima Yuda (2012) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Hiro Tugiman (2000) yang menguji mengenai pengaruh peran auditor internal serta faktor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan

pengendalian internal dan kinerja perusahaan, menyatakan bahwa pengendalian intern perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

#### **4.4.3 Pengujian Hipotesis Ketiga**

##### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah**

Hasil pengolahan data terlihat bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1.465 < 1.98$  dengan nilai signifikan sebesar 0.146 dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 0.05. Dari hasil pengujian terlihat, maka keputusannya adalah  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pelalawan. Hasil ini tidak menunjukkan bahwa aparat pemerintah yang mematuhi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pemerintah daerah tersebut. Hal ini disebabkan karena kemungkinan adanya latar belakang yang berbeda dari setiap responden dan tidak berfungsinya sistem nilai organisasi yang dianut oleh responden. Sehingga tidak munculnya budaya yang dominan.

Hasil ini mendukung penelitian Sri trisnangsih (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Ini berarti jelasnya budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja pemerintah jika pemerintah tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya.

Adapun hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis ketiga tidak mendukung hasil penelitian Abdullah & Herlin Arisanti (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

### **5 Kesimpulan dan Saran**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian data reliabilitas menunjukkan semua pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* semua komponen variabel lebih besar dari 0.6
2. Hasil pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
3. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari gangguan multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi.
4. Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa variabel good governance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pelalawan.
5. Hasil pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pelalawan.
6. Hasil pengujian hipotesis ketiga menemukan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah kabupaten pelalawan.

#### **5.2 Saran**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas area penelitian dan menambahkan variabel seperti komitmen, motivasi, dan gaya kepemimpinan .Hal

ini diperlukan untuk meningkatkan akurasi hasil yang diperoleh dimasa yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah & Arisanti, Herlin. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 9, No. 2 Agustus 2010.
- Allen J, Natalie & Meyer, John P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63
- Anthony, Robert & Govindarajan, Vijay. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aprilia, Rini, 2008. *Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Prinsip-Prinsip Good Governance dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sektor Publik*. Skripsi Universitas Riau.
- Bastian, Indra, 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Elya Wati, Lismawati & Nila Aprilia. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*, Purwokerto : Simposium Nasional Akuntansi XIII.
- Fimela, Ulfa. 2011. *Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik*. Skripsi Universitas Riau.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam., 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 11, No. 2, Oktober 2010.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta.
- Kurniawan, Bobby. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi*. Skripsi Universitas Riau.
- Kemala, Dian. 2011. *Pengaruh Pemahaman Prinsip-Prinsip Good Governance, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sektor Publik*. Skripsi Universitas Riau.
- Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- . 2006. Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik : Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* Vol. 2, No. 1, Mei 2006.

- Mulyawan, Budi. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi*. Skripsi Universitas Sumatra Utara.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Skripsi Universitas Widyatama
- Nurjanah. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nur Azlina & Desmiyawati. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi. *Pekbis Jurnal*, Vol. 4, N0. 2, Juli 2012.
- Prasetyono dan Kompyurini Nurul. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Simposium Nasional Akuntansi. IAI. Makassar.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Penerbit Mediakom. Yogyakarta.
- Reynaldi Riantiarno & Nur Azlina. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Pekbis Jurnal*, Vol. 3, No. 3, November 2011.
- Suparman. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*, Jawa Timur: Simposium Nasional Akuntansi X.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 6, No. 2, Mei 2003.
- Undang -Undang RI Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pemerintahan Daerah. Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Jakarta
- Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah. Direktorat Jenderal Otonomi Daerah, Jakarta
- Wijaya, Toni. 2012. *Cepat Menguasai SPSS 20*. Penerbit Cahaya Atma. Jakarta.
- Yuda, Prima. 2012. *Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal, Vol.1, No.40
- Zirman, Edfan Darlis, dan R. Muhammad Rozi. 2010. Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Motivasi Kerja, dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi* Vol. 18, No. 1, Maret 2010.
- [www.pelelawankab.go.id](http://www.pelelawankab.go.id)